



د. علاء الدين العظمة
دكتوراه في التخطيط الاستراتيجي

الهوية القيادية النمطية المنتجة Productive Leadership Dominate Identity

عطفاً على مقالة سابقة حول الهوية القيادية الكازماتية للقائد، وجدت أنه من الضروري طرح فصل واضح بين الأنماط غير المنتجة للقادة، والأنماط المنتجة، فعلى صديقي القائد القارئ الابتعاد ما استطاع عن تلك غير المنتجة والتي يبشرتها وإنسانيتها سيمارسها، وأن يركّز على تلك الأنماط المنتجة، بل وليتبنى إحداها كمنط غالب له (Dominate Identity) يوسم به عند وجوده أو غيابها أو حتى رحيله عن مهمته القيادية، سواء باعتزاله أو رحيله عن هذه الحياة تاركاً بصمة قيادية إيجابية مستدامة، كما فعل أسلافه من القادة العظام الذين خلّد التاريخ سيرتهم ومدحهم أبناء البشر على مر الأزمان والعصور، وأولهم الأنبياء والصالحون وأصحاب الرسالات. وسنبداً عزيزي القارئ بالأنماط القيادية غير المنتجة:

١. القائد صانع الضباب (Fog Maker): وهو القائد الذي يعطي عامداً أوامره القيادية بطريقة مشوشة تسبب الضياع لأتباعه، وهمّه أن يسعى أولئك الأتباع (المساكين) عن المعاني الخفية والأهداف المبطنة لتلك الأوامر، فينظره الحقيقة تكمن ضمن دخان تلك الأوامر وعلى التابع المخلص استنباطها وتنفيذ فحواها !!!
٢. القائد الساحق (Exterminator): لعله نمط قيادي مربع، فإما على التابع إنجاز العمل أو أنه سيطرده من المجموعة ولربما يخسر وظيفته أو عمله... شعار ذلك القائد: "Do it my way or Bye Bye..."
٣. القائد مقلد الإله (God Player): وهو القائد الذي لا يعجبه العجب...و يستخدم عبارات قاسية كأن يقول: "أي أحمق يستطيع أن يكون أكثر دراية"... وعليه فذلك القائد يظن نفسه الأعم والأخبر، وغيره من الأتباع لا يعرفون شيئاً...
٤. القائد الاجتماعي (Social Director): شعاره يجب أن يبقى الكل سعداء !!! وهذا خطأ كبير يرتكبه القائد، فمن المعلوم ضرورة الموازنة بين المهام والأعمال المنجزة وبين الرغبات النفسية للأتباع، ولا ينبغي على ذلك القائد حل جميع المشاكل النفسية والاجتماعية الخاصة بكل تابع، كل ما ينبغي عليه هو مراعاتها وعدم تجاهلها...
٥. القائد جامع القروود (The do it yourself): وهو الذي يدع أتباعه يحملون المسؤولية وحدهم، متملصاً من المسؤولية رامياً بالمشاكل عليهم، وبعد أن يفشلوا في مهامهم يأمرهم بترك المهام له، ويقوم بالأمور بذاته وبذلك يضيع الوقت...
٦. القائد الرامي بالمداورة (The shooter): وهو القائد المركزي الذي يجعل نفسه المحور الأول والأخير للفريق...
٧. القائد الواقف على الأطلال (The all timer): شعاره "ليست هذه الطريقة التي اعتمدها سابقاً"، فهو متحجر ثابت القوالب، شعاره "My way or no way".
٨. القائد معلق الأوراق (Paper Hunger): وهو لا يعالج الأمور، فقط يقلبها ويطل النظر فيها من دون أي حلول أو مبادرات، حيث يترك الأمور معلقة عنده.
٩. القائد المدعي العام (Prosecutor): وهو الذي يهاجم من يخطئ بصوت عالٍ مرتفع، ويفترض بأن الأتباع مذنبون حتى تثبت براءتهم...

١٠. القائد الانطوائي (The wimp): يكره جميع الأتباع دون أن يخبرهم، وهذا يدفعه للتوقع و عدم التواصل، والإحباط.
لعل ما سبق من الأنماط يمارسه القادة من دون شعور ومن غير قصد ونية... ولكن الأهم الوعي التام من القائد بأنه وإن مارس أحد تلك الأنماط فإنه وقع فريسة لحالة سلبية غير منتجة، ستوسمه يوماً ما بأنه قائد سلبي أو فاشل أو سيء في أحسن الأحوال، وستقتل مهمته القيادية وسينحدر وأتباعه بعيداً عن الهدف المنشود، وهو أمر يحرص أن يبتعد عنه شديد البعد كل قائد واع لدوره القيادي ومهمته. وأشير هنا للبعد البشري الذي يرغمننا باستمرار لممارسة أو لعب إحدى الأدوار السابقة وعليه فإن هذا الأمر حالة طبيعية، ولكن على القائد أن يحرص أن يكون لعباً مؤقتاً لا أن يكون نمطاً غالباً يرسم هويته القيادية.
دعونا نورد الأنماط المنتجة :
١. القائد المسهل (Facilitator): وهو الذي يسهل للأتباع أعمالهم، ويسألهم باستمرار، كيف أستطيع تسهيل أموركم، وجعل الأمور أفضل لكم:
"How can I make things better? How can I help?". وهذه يمنح القائد الجاذبية والنفوذ والقوة، والشعبية...
٢. القائد الممكن (Enabler): وهو المدير الذي يعلم الموظفين كيف ولماذا، فهو ينمي الأتباع مع تشغيلهم، ويخبرهم باستمرار عن اهتمامه بهم، ويرشد بأن يفعل الأمور بالطريقة كذا وكذا حرصاً منه على إنجاحهم في مهامهم.
٣. القائد الموقض (Empowerer): يولد الحماسة، ويمنح السلطة، ويقول باستمرار "Go Forward & make it happened".
٤. القائد المثل (The guide): وهو الذي يعطي المثل الحسن من خلال أدائه القيادي وأفعاله.
٥. القائد المشجع (Encourager): ويسعى هذا القائد إلى تعزيز الإيمان لدى الأتباع بأنفسهم، لا يحمل همومهم ومشاكلهم، ولكنه يغذيهم معنوياً ونفسياً.
٦. القائد المطربي (Complementor): هو الذي يحاول الإمساك بالأتباع عندما يحسنون صنعاً، فيكافئهم وعندما يخطئون ينتقدهم على انفراد، معلناً الإنجازات، مخفياً للعيوب.
٧. القائد صانع السلام (Peace Maker): وهو القائد الذي يعمل بأسلوب بناء لتسوية النزاعات، فيلعب دور المحامي عن الإدارة، ودور المحامي عن الأتباع، فهو القائد الذي يقرب وجهات النظر بين كل الأطراف. ويعبر عنه بعبارة: "Company person & People person".
٨. القائد المتصل (Communicator): عن طريق الاتصال بالبشر يدير ويقود الأتباع، يستمع، ويتابع ويراقب، ثم يتواصل و يقود.
٩. القائد المتحدي (Challenger): يسلط الضوء على إنجازات الأتباع، ولا يذكر الإخفاقات نهائياً، عادل ومنصف، دائم الاطلاع على إنجازات وانتصارات الأتباع.
١٠. القائد المقيم (Evaluator): فهو يوضح التوقعات (Setting expectations)، ويرسمها للأتباع ليضعها ضمن دائرة التقييم عند التنفيذ.

أرجو للقارئ الكريم المتعة والفائدة، وأختم بأبيات أسمعها عن أولئك القادة المبدعين المنتجين :

إني لأشعر إذ أغشى معالمهم كأنني راهب يفشى مصلاه
و الله يعلم ما قلبت سيرتهم يوماً وأخطأ دمع العين مجراه

يتبع في العدد القادم بإذن الله...